

Vår dato	Vår referanse
12.12.12	2012/669
Deres dato	Deres referanse
13.09.12	12/6321
Saksbehandler:	

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet  
Postboks 8036 Dep.  
0030 Oslo

## Høring: Åpenhet om lønn – lønnsstatistikker og opplysningsplikt (forslag om endringer i diskrimineringslovene)

Vi viser til brev fra BLD av 13.09.12. Difi har følgende kommentarer til høringsnotatet:

### Til forslaget om lønnsstatistikk:

- 1. Hvilke krav bør stilles til hvordan statistikkene skal utformes? Hvilke krav bør lovfestes i likestillingsloven? Hvor konkrete bør kravene i loven være?*

Statistikkene må utformes slik at de viser lønnsforskjeller innen samme yrkesgruppe og på tvers av kvinnedominerte og mannsdominerte yrker. Det siste er viktig for å kunne avdekke eventuelle lønnsforskjeller i arbeid av lik verdi på tvers av fag- og yrkesgrupper. Kravene bør lovfestes og må være så konkrete som mulig for å sikre at tallmaterialet kan sammenlignes over tid.

- 2. Bør størrelsen på yrkesgruppene som skal sammenlignes i statistikkene reguleres i lovteksten, eller er det tilstrekkelig med retningslinjer om dette i lovproposisjon og eventuelt veiledning?*

Størrelsen på yrkesgruppene som skal sammenlignes i statistikkene bør reguleres i en veiledning hvor det vises til Datatilsynets uttalelser om størrelsen på gruppene, dvs. at det må være fem eller flere personer innenfor samme yrkesgruppe eller stillingskategori for å ivareta personvernet i statistikkene.

- 3. Bør de utfyllende forslagene og kommentarene i punkt. 2.7 til hvordan statistikkene kan utformes, tas inn i lovproposisjonen og/eller i en veiledning?*

De utfyllende forslagene og kommentarene til hvordan statistikkene skal utformes bør tas inn i en veiledning.

- 4. Bør statistikkene være offentlige eller en del av virksomhetens likestillingsredegjørelser?*

Statistikkene bør være en del av virksomhetens likestillingsredegjørelser, og dermed offentlige, men satt inn i en sammenheng.

## Til forslaget om opplysningsplikt:

### *1. Hvem skal ha rett til å kreve lønnsopplysninger fra arbeidsgiver?*

Den enkelte arbeidstaker bør ha rett til å kreve lønnsopplysninger fra arbeidsgiver, men kravet må begrunnes i mistanke om lønnsdiskriminering. Å gi den enkelte arbeidstaker rett til å kreve lønnsopplysninger er den enkleste løsningen som ikke involverer flere enn den som ønsker å få lønnsopplysningene. Ved å måtte gå veien om en tillitsvalgte eller annen representant for arbeidstaker kommer en fort opp i situasjoner hvor en må vurdere hvem som er «annen representant» for arbeidstakere som ikke er organisert – og som dermed ikke har noen tillitsvalgt å vende seg til. Å legge retten til verneombudet, virker umiddelbart som en god løsning siden verneombudet representerer alle ansatte – om de er organisert eller ikke, men slik høringsnotatet peker på, hører ikke lønsspørsmål inn under verneombudets oppgaver. Dersom verneombudet blir tillagt denne retten på vegne av arbeidstakeren, vil det bli sammenblanding av verneombudets oppgaver.

### *2. Bør det lovfestes at den som mottar lønnsopplysninger skal skrive under en taushetserklæring?*

Det bør lovfestes at den som mottar lønnsopplysninger om enkeltpersoner underskriver en taushetserklæring. Dette vil gjøre den som krever lønnsopplysninger og mottar disse mer bevisst på å behandle opplysningene aktsomt.

### *3. Hvilke diskrimineringsgrunnlag bør retten til å kreve lønnsopplysninger gjelde for?*

Retten til å kreve lønnsopplysninger bør gjelde for mistanke om lønnsdiskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering og kjønnsidentitet – slik departementet foreslår.

Vennlig hilsen  
for Difi

Marianne Jørgensen (e.f.)  
Seksjonssjef, ADM

Grethe Selvig  
seniorrådgiver